

PELAKSANAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MENURUT UNDANG – UNDANG NO 3 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Oleh : Zahrotul Jannah

Fakultas Hukum Universitas Islam Malang
Jalan Mayjend Sungkono 193 Malang 65144 Indonesia Telepon (0341) 581613

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam pemutusan hubungan kerja tidak bertentangan dan berlandaskan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yakni pengunduran diri secara baik – baik atas kemauan diri sendiri sesuai dengan ketentuan pasal 162 ayat 3, dan yakni pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan yang melakukan kesalahan berat dan terus menerus mengakibatkan kerugian perusahaan sesuai pasal 158 ayat (1) huruf (a) Undang – undang No. 13 Tahun 2003, yang selanjutnya dijelaskan pada hal yang dapat menyebabkan PHK dan pembahasan bentuk penyelesaian putusan hubungan kerja.

Kata kunci : Pemutusan hubungan kerja, hukum

Abstract

The results of the research show that the termination of employment is not contradictory and based on the stipulated provisions of Law No. 13 of 2003 concerning employment namely good resignation on one's own accord in accordance with the provisions of article 162 paragraph 3, and namely termination of employment for employees who make serious and continuous mistakes resulting in corporate losses in accordance with article 158 paragraph (1) letters (a) Law No. 13 of 2003, which is further explained in matters that can cause layoffs and discussion of the form of settlement of employment relations.

Keywords: work termination, law

PENDAHULUAN

Pertumbuhan penduduk yang semakin tinggi dan penyebaran penduduk yang kurang seimbang, merupakan faktor yang amat mempengaruhi tentang masalah ketenagakerjaan di tanah air Indonesia.

Pada dasarnya setiap orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan, sehingga mampu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya secara wajar yang meliputi, sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua. Karena tujuan dari pekerja melakukan pekerjaan adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Sebagaimana Undang – undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) menyebutkan bahwa :

“ Tiap – tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan ”¹

Pekerjaan tersebut dapat diperoleh setiap orang melalui usaha sendiri ataupun mengikatkan dirinya dengan pihak lain, seperti instansi maupun perusahaan. Dalam hal ini orang yang akan bekerja dengan mengikatkan diri pada pihak lain tentunya dibutuhkan adanya campur tangan dari pihak pemerintah maupun pengusaha, karena tanpa adanya campur tangan dari kedua pihak tersebut setiap orang tidaklah dapat mengikatkan dirinya untuk bekerja agar memperoleh penghidupan yang layak. Seseorang dikatakan pekerja atau buruh apabila bekerja dengan mengikatkan dirinya pada perusahaan atau swasta, dan dikatakan pegawai apabila seseorang bekerja dengan mengikatkan dirinya pada perusahaan atau swasta, dan dikatakan pegawai apabila seseorang bekerja dengan mengikatkan dirinya pada pemerintah.

Banyaknya masyarakat yang bekerja dengan mengikatkan diri dengan pihak perusahaan atau swasta, maka hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan tersebut yang didasarkan adanya suatu hubungan kerja yang tertera pada pasal 1 angka 15 Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

“ Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan pemerintah ”²

Dari pengertian hubungan kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum yang lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha .

Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha berlangsung selama pekerja masih mengikatkan diri untuk bekerja, dan hubungan kerja dapat berakhir setelah pekerja tidak lagi mengikatkan diri untuk bekerja, sehingga hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha tidak selamanya dapat berlangsung.

Salah satu hal kursial yang terjadi sampai saat ini di dalam hubungan kerja, pekerja dengan pengusaha yang berakhir dengan jalan yang tidak baik, karena adanya beberapa factor penyebab masalah dari pekerja maupun pengusaha itu sendiri. Diantaranya pekerja yang merasa dirugikan dengan kebijakan penguasa perusahaan, maupun pengusaha ataupun perusahaan yang merasa dirugikan dengan sikap maupun hasil pekerjaan para pekerja. Dari faktor itulah, maka dapat memungkinkan adanya perselisihan ataupun masalah yang timbul dari pengusaha maupun pekerja dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam Pasal 1 angka 25 Undang – undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa ³

“ Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan Pengusaha ”

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan suatu hal yang merupakan kegiatan yang sangat ditakuti oleh pekerja/ buruh yang masih aktif kerja dan begitu pula hal yang tidak diharapkan oleh pengusaha. Pihak pengusaha kerap memiliki alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, baik karena alasan ekonomi maupun alasan yang berhubungan dengan pekerja tersebut. Alasan tersebut termasuk karena ketidaksesuaian pekerjaan, kinerja yang buruk, atau perilaku yang tidak pantas, ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja harus berupaya untuk mempertemukan perbedaan nilai-nilai dasar yang dimiliki oleh para pihak dan pertentangan terhadapnya.

¹ Pasal 27 ayat (2) Undang – Undang dasar 1945.

² Pasal 1 angka 15 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³ Zaeni Asyhadie, 2007, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada, hal.

Faktanya pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja atau PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) yang telah diatur dalam pasal 1603 e ayat (1) KUH Perdata, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/ buruh maupun pengusaha). Karena pihak yang bersangkutan sama – sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing masing telah berupaya mempersiapkan diri menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, terlebih lagi yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha.⁴

Dalam hal pelaksanaan Pemutusan hubungan kerja, menurut peraturan perundang undangan yang berlaku memerlukan prosedur dan persyaratan tertentu yang harus dipenuhi, terutama oleh pihak pengusaha . sebagai contoh pemutusan hubungan kerja (PHK) yang datangnnya dari pengusaha, dalam pelaksanaannya memerlukan ijin dari P4D/P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan tingkat Daerah atau Pusat) dan wajib memenuhi beban-beban tertentu, bagi pihak pengusaha yang memerlukan pemutusan hubungan kerja.⁵

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dengan adanya PHK, maka sudah selayaknya jika pengusaha memberikan uang kompensasi (pesangon) sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja. Sebagaimana hal tersebut telah diatur oleh pemerintah Republik Indonesia UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat 1 yang berbunyi “ Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dana atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.

Kontribusi karyawan pada suatu perusahaan akan menentukan maju mundurnya perusahaan. Saat menjalankan fungsinya sebagai salah satu elemen utama dalam suatu sistem kerja, karyawan tidak bisa lepas dari berbagai kesulitan dan masalah. Salah satu permasalahan yang sedang marak saat ini adalah karena krisis ekonomi yang terjadi sehingga banyak perusahaan di Indonesia harus melakukan restrukturisasi. Perusahaan harus mengurangi karyawannya dengan alasan efisiensi, Kondisi seperti ini diikuti oleh meningkatnya pemutusan hubungan kerja (PHK) sehingga setiap karyawan yang tidak mempunyai kompetensi tinggi harus memikirkan alternative pekerjaan lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.⁶ Selain itu pemutusan hubungan kerja juga dapat terjadi atas ketidaksesuaian pekerjaan, kinerja karyawan yang buruk, maupun perilaku karyawan yang tidak pantas.

Bagi pekerja masalah pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan masalah yang kompleks, karena memiliki hubungan dengan masalah ekonomi maupun psikologi. Masalah ekonomi karena PHK akan menyebabkan hilangnya pendapatan, sedangkan masalah psikologi yang berkaitan dengan hilangnya status seseorang. Dalam skala yang lebih luas, dapat merambat ke dalam masalah pengangguran dan kriminalitas. Namun hal ini tentu saja dapat teratasi apabila para pekerja dibekali dengan pemberdayaan dan ilmu pengetahuan mengenai hak dan kewajibannya sebagai seorang pekerja Tidak jarang dapat kita temukan banyak pekerja / buruh karena keterbatasan dalam bidang ilmu tentang pengetahuan, sehingga banyak yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja pada perusahaan perusahaan yang ada di Indonesia, entah karena kesalahan para pekerja dalam menunaikan tanggung jawabnya maupun keputusan perusahaan yang secara bertahap berdampak pada angka pengangguran yang lebih tinggi.

⁴ Asyhadie Zaeni, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2007) hal 177.

⁵ Jumadi, Hukum Perburuhan dan Perjanjian Kerja (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1995) hal 50

⁶ Husni lalu, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010),hal 2.

Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian, maka penulis ingin mengadakan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul “Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut UU nomor 13 tahun 2003 pada CV. Brantas Mahakam Jaya Di Kota Sidoarjo”

METODE PENELITIAN

Dalam usaha memperoleh data penyusunan skripsi, penulis menggunakan metode penelitian normatif dan empiris, yang merupakan penelitian dengan membahas bagaimana hukum beroperasi dalam masyarakat. Penelitian hukum ini bertitik tolak dari data primer atau dasar, yakni data yang diperoleh langsung dari tempat penelitian sebagai sumber utama melalui penelitian lapangan

- a. Pendekatan yuridis normatif adalah pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini. Pendekatan ini dikenal pula dengan pendekatan kepustakaan, yakni dengan mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan dan dokumen lain yang berhubungan dengan penelitian ini.
- b. Pendekatan yuridis empiris yakni dilakukan dengan melihat kenyataan yang ada dalam praktek dilapangan. Pendekatan ini dikenal pula dengan pendekatan secara sosiologis yang dilakukan secara langsung ke lapangan

PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang diperoleh mengenai jumlah pemutusan hubungan kerja ada 4 karyawan yang telah terputus hubungn kerjanya yaitu, 2 orang terputus hubungan kerjanya atas kemauan diri sendiri atau disebut dengan mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan 2 orang diputus hubungan kerjanya akibat tindakan yang merugikan perusahaan. sejak berdirinya CV. Brantas Mahakam Jaya di Kota Sidoarjo pada tahun 2017 hingga sekarang.

Dalam kasus pemutusan hubungan kerja oleh pekerja atau pengunduran diri di CV. Brantas Mahakam Jaya ada 2 orang yang mengundurkan diri pada bulan desember dan januri 2019, menurut keterangan yang diberikan oleh Bapak Agus selaku pemilik Perusahaan. 2 orang Karyawan yaitu

- 1) Ika Hidayatul yang resmi mengundurkan diri sejak 1 Desember 2018
- 2) Ria Rukoyah yang resmi mengundurkan diri sejak Januari 2019

Pada bulan Desember Ika resmi mengundurkan diri dari CV. Brantas Mahakam Jaya dengan alasan hamil dan secara medis disarankan untuk beristirahat, karena ika telah merundingkan dengan pihak keluarganya untuk memilih istirahat demi kesehatan Ika dan juga kandungannya, ika mengajukan pengunduran diri terhadap perusahaan secara baik – baik dan sesuai prosedur, pada proses pengunduran diri oleh karyawan yaitu Ika yang telah mengundurkan diri sejak 1 Desember 2018 yang telah disetujui pimpinan Perusahaan.

Pada pengunduran diri yang ke dua yaitu Ria yang resmi mengundurkan diri sejak januari 2019 dengan alasan pindah kota, dimana Ria memiliki suami yang memiliki ikatan Dinas dengan Negara yang wajib melaksanakan kerjanya di Kalimantan, Ria harus turut pindah dan tak di ijinakan untuk bekerja oleh suaminya, maka Ria harus mengajukan Pengunduran dirinya yang akhirnya juga disetujui oleh pihak perusahaan.

Dalam hal pengunduran diri Ika Hidayatul dan Ria Rukoyah, keduanya diwajibkan mengajukan permohonan pengunduran diri yang sesuai dengan peraturan dan kesepakatan kerja

bersama yang telah disetujui keduanya, yaitu sebelum karyawan mengundurkan diri harus atau wajib mengajukan permohonan pengunduran diri 1 (satu) bulan sebelum pengunduran diri, mengembalikan atribut yang digunakan selama bekerja terhadap perusahaan serta menandatangani dokumen yang terkait dengan pengunduran dirinya. Sebagaimana Pasal 162 ayat 3 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur :

1. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat – lambatnnya 30 hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri
2. Tidak terikat dalam ikatan dinas
3. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri

Adapun proses untuk mengundurkan diri di CV. Brantas Mahakam Jaya memang harus mengajukan permohonan 1 bulan sebelum pengunduran diri dengan ini maka telah sesuai dengan ketentuan perundang – undangan tersebut diatas. Karyawan yang telah mengajukan pengunduran diri juga wajib bekerja dan melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya sampai batas tanggal pengunduran diri yang telah diperjanjikan antara pekerja dengan pengusaha yang tertulis maupun lisan. jika karyawan mengundurkan diri Hak yang di dapatkan oleh karyawan di CV. Brantas Mahakam Jaya karena pengunduran diri yaitu upah gaji selama bekerja yang telah diatur dalam kesepakatan kerja bersama sebelum karyawan diterima untuk bekerja.

Dalam perjanjian kerja di CV. Brantas Mahakam Jaya jika karyawan Mengundurkan diri maka perusahaan tidak wajib memberi uang pesangon maupun uang pisah, namun Perusahaan hanya memberikan hak Rewards atau bonus penjualan yang sudah ditetapkan dan upah terakhir selama karyawan bekerja. Jika pekerja tersebut mengundurkan diri secara mendadak tanpa mengikuti prosedur sesuai ketentuan yang berlaku (diajukan 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri) maka pekerja tersebut hanya mendapatkan haknya yaitu upah selama bekerja. Jika mengikuti prosedur maka pekerja tersebut mendapatkan uang bonus/ rewards penjualan yang besar nilainya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan karyawan yang tertuang dalam kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yang disepakati antara CV. Brantas Mahakam Jaya dan Karyawan.

PENUTUP

Ketentuan hukum dan perundang undangan tentang ketenagakerjaan dalam aturannya menjelaskan untuk melindungi pekerja dari tindak kesewenang – wenangan dari pihak yang berkuasa atau membentuk keseimbangan antara pengusaha dan pekerja demi tercapainya suatu keadilan dengan berlandaskan pada peraturan yang telah ditetapkan berdasarkan Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asyhadie Zaeni, 2007. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada:.
- Husni Lalu, 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Grafindo Persada.
- Jumadi, 1995. *Hukum Perburuhan dan Perjanjian Kerja*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.